

זה לא עסק

המידע המצוי בידי מעסיקים על עובדיהם מטיל עליהם חובות משפטיות שלא תמיד הם מודעים להן. אי אפשר למנוע מהמעסיקים לאסוף מידע אישי או פרטי על עובדיהם וגם לא נכון לעשות זאת, אך נכון לדרוש מהם לנהוג באחריות ולוודא כי ישמרו על פרטיות העובדים

שירה להט

העבודה, ומידע אחר אשר המעסיק נחשף אליו אגב ניהול העסק, למשל אגב הצורך לשלם שכר וזכויות נלוות אחרות. מידע רב שנמסר למעסיק מוגדר בחוק הגנת הפרטיות כ"מידע רגיש", על כל המשתמע מכך. למשל, חוק הגנת הפרטיות מגדיר את מצבו הכלכלי של אדם כמידע רגיש. למעסיק מידע על שכרו של העובד, על חסכוניותו (ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות), לעיתים מידע על חובותיו בשל הודעות עיקול שהוא מקבל, ולעיתים גם מידע על שכרו במקומות עבודה קודמים. אין ספק כי המידע הזה ובמיוחד השילוב של כל פרטיו נותנים תמונת מצב על אודות "מצבו הכלכלי" של העובד, ועל כן הם מידע רגיש. חוק הגנת הפרטיות מגדיר גם את מצבו הבריאותי של האדם כמידע רגיש. בידי המעסיק נצבר מידע לא רק על מצבו הבריאותי של העובד אלא לעיתים גם על מצבו הבריאותי של בני משפחתו של העובד, שכן עובד הנעדר מעבודתו בשל מחלת בן משפחה מחויב להציג למעסיק אישור

האסוציאציה הראשונה שעולה כשמדברים על פרטיות במקום העבודה היא פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין השימוש בדואר אלקטרוני במקום העבודה. אבל השימוש בדואר האלקטרוני הוא רק קצה הקרחון של נושא שמירת הפרטיות במקום העבודה. מעסיקים רבים אינם ערים לכך שיש בידעיהם מידע פרטי ורגיש רב על עובדיהם, והם עוד פחות ערים לחובות המשפטיות המוטלות עליהם בשל כך.

מערכת יחסי עבודה היא במקרים רבות אינטימית וממושכת ובמסגרתה נחשפים הצדדים זה לפני זה, לעיתים מרצון ומבחירה ולעיתים מכורח המציאות. החלפת המידע בין הצדדים ליחסי העבודה היא הכרחית לצורך ניהול מערכת יחסים תקינה ולשם הצלחתה הכלכלית של מערכת היחסים. בניהול העסק והעבודה השוטפת נחשף המעסיק למידע רב על עובדיו. המידע יכול להיות על כישורים מקצועיים, על יחסי האנוש במקום



עו"ד שירה להט, עוסקת בדיני עבודה, משרד יגאל ארנון ושות'

**בניהול העסק והעבודה
השוטפת נחשף המעסיק
למידע רב על עובדיו.
מידע רב הנמסר למעסיק,
כגון מצבו הכלכלי או
הבריאותי של העובד,
מוגדר כ"מידע רגיש" לפי
חוק הגנת הפרטיות, על
כל המשתמע מכך**



שבגינה אסור להפלות. מטרת תיקון זה לחוק הייתה למנוע ממעסיקים לקבל מהמועמדים או מהעובדים מידע שאינו רלוונטי לעבודתם. ברוב המקרים מוגדר מידע זה כפרטי וכרגיש (למשל מצב משפחתי ומצב בריאותי), ולכן אגב ההגנה על שוויון ההזדמנויות נוצרה גם הגנה על הפרטיות.

יש לזכור כי גם אם המידע נמסר למעסיק על ידי העובד במודע, מבחירה ובכוונה כי יעשה בו שימוש, אין המעסיק רשאי לעשות במידע ככל העולה על רוחו. לפני חודשים אחדים פרסמה הרשות למשׁ פט ולטכנולוגיה במשרד המשפטים טיוטת הנחיות למעסיקים ולעובדים בעניין הגנה על מידע פרטי במקום העבודה. ההנחיות מבקשות לקבוע כללים לאיסוף המידע הפרטי במקום העבודה, להגנה עליו ולשימוש בו.

כאמור, בפועל צבור בידי המעסיקים מידע אישי רב על אודות עובדיהם. אם נהוג לומר כי מידע הוא כוח, הרי שבמקרה הזה המידע מביא עימו גם אח־ריות. נראה כי יהיה נכון לקבוע כללי התנהגות במ־קום העבודה בשיתוף עם המעסיקים ומבלי לחבל במהלך העבודה התקין שלהם. אי אפשר ולא נכון למנוע מהמעסיקים לאסוף מידע אישי או פרטי, אך נכון להטיל עליהם את האחריות לוודא את שמירת הפרטיות של עובדיהם.

רפואי למחלתם. וזה רק קצה הקרחון, ומבלי להיכנס למידע הנאסף במסגרת הליכי מיון לעבודה על ידי גורמים מקצועיים כדוגמת מכוני המיון.

במרבית מדינות אירופה מוסדרות בחקיקה חוב־תיו של המעסיק להגן על פרטיות עובדיו ועל המידע אשר נצבר בידיו אגב יחסי העבודה. החוק באנגליה למשל מגביל את המעסיקים בסוג המידע שמותר להם לאסוף, כדי שמחד גיסא יקבל המעסיק את כל המידע הדרוש לו לשם גיוס המועמד המתאים ולשם ניהול נכון של העסק, ומאידך גיסא לא תיפגע פר־טיותו של העובד שלא לצורך. החוק מסדיר את נוהלי אבטחת המידע שלהם נדרש המעסיק בהתייחס למ־סמכים פיזיים ולמידע הנשמר במחשב. פרט לאבט־חה טכנית נדרש המעסיק גם לקבוע הגבלות גישה למידע ונהלים פנימיים שיבטיחו שרק מי שנדרש למידע ייחשף אליו. החוק גם רואה בשקיפות עיקרון חשוב ולכן מבקש ליידע את העובד שהמידע נאסף עליו וקובע את זכותו של העובד לעיין במידע זה.

מעניין לשים לב כי חוץ מחוקי הגנת הפרטיות, גם חקיקת העבודה בישראל מגנה בעקיפין על פר־טיותם של העובדים ושל המועמדים לעבודה. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מטיל על המעסיק את הנטל להוכיח כי לא הפלה בין מועמדים או עוב־דים במקרה שהמעסיק ביקש לקבל מידע על העילה